

<b>Beratungsfolge</b> Vorlage ist für alle hier angegebenen Sitzungen bestimmt	<b>Sitzungstermin</b>
Rat	17.03.2015
Unterausschuss für Organisation, Personal und Controlling	15.04.2015
Haupt- und Finanzausschuss	21.04.2015
Haupt- und Finanzausschuss	28.04.2015
Haupt- und Finanzausschuss	05.05.2015
Rat	12.05.2015

## **Stellenplan der Stadt Haan für das Jahr 2015**

### **Beschlussvorschlag:**

Der Stellenplan für das Haushaltsjahr 2015 wird entsprechend dem in Anlage 1 beigefügten Verwaltungsentwurf verabschiedet. Darüber hinaus erfolgt eine Beschlussfassung über die aufgrund bisher fehlenden Ratsbeschlusses noch nicht im Stellenplan berücksichtigten Stellen nach Beratung (siehe Vorlage TOP 8 zum UA OPC am 24.02.2015).

Den unter 2.7 aufgeführten personalwirtschaftlichen Maßnahmen wird zugestimmt.

Der Ratsbeschluss vom 25.03.2014 (Vorlage 10/191/2014) wird aufgehoben, da bereits jetzt absehbar ist, dass die Einsparungen nicht erzielt werden können.

### **Sachverhalt:**

#### **Inhalt**

1. Rechtsgrundlage

2. Aufstellung des Stellenplans
  - 2.1 Allgemeines
  - 2.2 Entgeltordnungen
  - 2.3 Altersteilzeitstellen
  - 2.4 Eingruppierungsverordnung
  - 2.5 Feuerwehr
  - 2.6 Abschlagsfreie Rente ab 45 Beitragsjahren
  - 2.7 Personalwirtschaftliche Maßnahmen
    - 2.7.1 Zuständigkeiten
    - 2.7.2 Beförderungssperre
    - 2.7.3 Wiederbesetzungssperre
    - 2.7.4 Nachwuchsförderung
    - 2.7.5 Organisatorische Maßnahmen
  - 2.8 Bildung und Teilhabe
  - 2.9 Entwicklung der Anzahl der Stellen
  - 2.10 Umfang des Stellenplans
3. Tarif-/Besoldungsrechtliche finanzielle Veränderungen/Auswirkungen in 2015
4. Personalhaushalt
  - 4.1 Allgemeines
  - 4.2 Strukturdaten
  - 4.3 Entwicklung der Personalkosten
5. Stellenwertigkeiten, Stellenbewertungen
6. Weiteres Verfahren
7. Anlagen

## **1. Rechtsgrundlage**

Nach § 79 Abs. 2, Satz 2, 2. Halbsatz, der Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen (GO NRW) ist der Stellenplan für die Beamtinnen/Beamten und Tariflich Beschäftigten Anlage des Haushaltsplanes.

Gem. § 8 der Gemeindehaushaltsverordnung (GemHVO) hat der Stellenplan die im Haushaltsjahr erforderlichen Stellen der Beamtinnen/Beamten sowie der Arbeitnehmer/innen, die über die Dauer eines Jahres hinaus eingestellt werden, getrennt für die einzelnen Teilhaushalte, nach Laufbahnen und Fachrichtungen sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen auszuweisen.

## **2. Aufstellung des Stellenplans**

### **2.1 Allgemeines**

In der Vergangenheit wurden von der Politik immer wieder Beschlüsse gefasst, nach denen Personalkosten durch Stellenreduzierungen eingespart werden sollten.

Insbesondere durch steigende Fallzahlen (z.B. Bauaufsicht, gesamter Sozialbereich, insbesondere Heranziehung, Asyl) und der Wahrnehmung von Aufgaben im Brandschutz (Brandschutzbedarfsplan) sowie zusätzlicher Aufgaben (verantwortliche Elektrofachkraft, elektrotechnische Prüfungen) sind die gewünschten Stellenreduzierungen nicht nur nicht zu realisieren, sondern es müssen teilweise zusätzliche Stellen(anteile) ausgewiesen werden.

Die ebenfalls gewünschten Qualitätsstandards können bei der zunehmenden Arbeitsverdichtung nicht erfüllt werden und gehen sowohl zu Lasten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, als auch zu Lasten der Bürgerinnen und Bürger.

Bei externen Stellenausschreibungen macht sich weiterhin deutlich bemerkbar, dass aufgrund des demografischen Wandels es immer schwieriger wird, geeignetes Personal zu finden.

Bereits heute finden sich unter den zehn am stärksten besetzten Ausbildungsberufen in NRW keine typischen kommunalen Ausbildungsberufe. So ist zwar festzustellen, dass die Bewerberzahl auf ausgeschriebene Stellen der Stadt Haan nahezu unverändert bleibt, jedoch die Teilnahme an den schriftlichen Test rückläufig sind. Zudem lässt die Qualität der Testergebnisse nach.

Dies könnten erste deutliche Signale für eine verstärkte Nachfrage aus der Wirtschaft sein, die mit besseren Verdienstmöglichkeiten und Aufstiegsprospektiven verstärkt um gute Nachwuchskräfte werben.

Die Gewinnung von geeignetem Personal, dessen Fort- und Weiterbildung sowie die Bindung an die Stadt Haan müssen als strategische Aufgabe wahrgenommen werden, wenn die Leistungsfähigkeit der Verwaltung dauerhaft sichergestellt werden soll. Hierzu müssen nicht nur günstige Arbeitsbedingungen, sondern auch Anreize wie Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten geschaffen werden.

## 2.2 Entgeltordnungen

Zum 01.10.2005 wurde der BAT durch den TVöD ersetzt. Seit dieser Zeit wird zwischen den Tarifvertragsparteien über eine neue Entgeltordnung verhandelt. Seit Oktober 2013 laufen die Verhandlungen in den verschiedenen Verhandlungskommissionen (u.a. Meister/Techniker/Ingenieure, IT/Datenverarbeitung und Rettungsdienst/Feuerwehr). Alle Gruppen haben 2014 mehrfach getagt, für die erste Jahreshälfte 2015 sind zahlreiche Termine vorgesehen. Eine abschließende Verständigung soll nach Angaben der VKA in der Tarifrunde 2016 möglich sein.

In ihrer Herbstsitzung 2014 hat der VKA einen Beschluss zu den Übergangsregelungen der jetzt vorhandenen Beschäftigten in die neue Entgeltordnung gefasst. Demnach sollen Herabgruppierungen ausgeschlossen werden. Höhergruppierungen sollen nur auf Antrag der Beschäftigten erfolgen können. Damit soll verhindert werden, dass die vorhandenen Beschäftigten durch die neue Entgeltordnung Lohnkürzungen erleiden. Hierüber sind sich die Gewerkschaften und die VKA-Mitgliederversammlung einig. Unabhängig davon ist der Kostenaspekt für die kommunalen Arbeitgeber von zentraler Bedeutung. Im „Gemeinsamen Papier“ haben Arbeitgeber und Gewerkschaften eine angemessene Kompensation vereinbart. Es wurde darauf hingewiesen, dass die Entgeltordnung nicht zu Kostenschüben führen darf.

Für die Arbeitgeber ergibt sich in der Praxis in den Verwaltungen weiterhin kein aktueller Handlungsbedarf; es verbleibt zunächst weiter bei den „alten“ Eingruppierungsvorschriften.

## 2.3 Altersteilzeitstellen

Die Stellen, die von Beamtinnen bzw. Beamten in Altersteilzeit besetzt sind, müssen auch nach Ausscheiden aus der Arbeitsphase, d.h. während der Freizeitphase bis zum Eintritt in den Ruhestand, mit jeweils der Hälfte des ursprünglichen Stellenanteils im Stellenplan geführt werden. Dies führt in Fällen, in denen die Stelle nach Ausscheiden des Stelleninhabers nachbesetzt wird dazu, dass diese dann Stellenplantechnisch zweimal ausgewiesen - und auch bezahlt - werden müssen (aktuell: Stellen 10/1 und 60/1). In anderen Fällen werden die Stellen nach Ausscheiden des Stelleninhabers jedoch nicht oder nur teilweise nachbesetzt (Stellen 21/1 und 51/60) und somit Personalkosten eingespart.

Insgesamt stellt sich die Altersteilzeitsituation aktuell wie folgt dar:

	ATZ	Förderung	Aus-scheiden 2015	Aus-scheiden 2016	Aus-scheiden 2017	Aus-scheiden 2018	Aus-scheiden 2019
Beamte	4	-*	-	-	3	1	-
Beschäftigte	12	2**	3	4	3	1	1
Gesamt	16	2	3	4	6	2	1

\*Förderungen sind bei Beamten grundsätzlich nicht möglich.

\*\* Förderungen sind bei Beschäftigten nur dann möglich, wenn die Nachbesetzung mit Auszubildenden, Arbeitslosen oder Empfängern von Arbeitslosengeld II erfolgt. Die Förderung dauert maximal drei Jahre, wobei innerhalb dieses Zeitraums der Zuschussbetrag jeweils doppelt sowohl aus der aktiven Phase und der Freizeitphase gezahlt wird.

An der Tabelle ist zu erkennen, dass sich die Personalkosten durch das Ausscheiden von sechs ATZ'ern in 2017 ab diesem Zeitpunkt in diesem Bereich deutlich verringern werden.

## **2.4 Eingruppierungsverordnung**

Gem. § 2 der Verordnung über die Eingruppierung der kommunalen Wahlbeamten auf Zeit sind die Ämter der Bürgermeister und der Beigeordneten nach der Einwohnerzahl der jeweiligen Gemeinde einzugruppieren. Nach den Vorbemerkungen von Anlage 1 Nr. 1.2 Abs. 1 der Landesbesoldungsordnung ist die zum 30.06. vom Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik (IT.NRW) ermittelte Wohnbevölkerung jeweils vom Beginn des folgenden Kalenderjahres an maßgebend.

Ab 30.001 Einwohner ist der Bürgermeister in die Besoldungsgruppe B 5 einzugruppieren. Am 30.06.2014 hatte die Stadt Haan 30.069 Einwohner, so dass die Voraussetzungen für die Eingruppierung vorliegen.

Ab 30.001 Einwohner ist der allgemeine Vertreter des Bürgermeisters in die Besoldungsgruppe B 2 einzugruppieren, wenn dieser Wahlbeamte in dasselbe Amt wiederberufen ist, in dem er eine ganze Amtszeit abgeleistet hat. Beide Voraussetzungen sind bei der 1. Beigeordneten erfüllt, so dass die Eingruppierung vorzunehmen ist.

Mit mehr als 20.000 Einwohnern können Gemeinden das Amt des Kämmerers und eines weiteren Beigeordneten in die Höchstbesoldungsgruppe eingruppieren, die für die sonstigen Beigeordneten vorgesehen ist. Dies entspricht der Besoldungsgruppe A 16. Die Eingruppierung des technischen Beigeordneten kann somit vorgenommen werden.

## **2.5 Feuerwehr**

Für den aktuell vorgelegten Brandschutzbedarfsplan ist ein zusätzlicher Stellenanteil von 5,0 vorgesehen. Hiervon befinden sich jedoch schon zwei Rettungssanitäter (Stellen-Nr.: 32/99 und 32/100) bis zum 31.05.2015 in einem befristeten Arbeitsverhältnis, die im Stellenplan bereits berücksichtigt wurden. Die Personalkosten für die beiden Rettungssanitäter belaufen sich insgesamt auf 71.400 € in 2015 (72.800 € in 2016) wenn die Arbeitsverhältnisse unbefristet weitergeführt werden sollen. Die Kosten für drei weitere Brandmeister belaufen sich für 2015 auf rund 75.000 €, für 2016 auf rund 153.000 €.

**Weitere Personalkosten, die aufgrund von Antragsstellungen und somit als Prozessrisiko zusätzlich in Ansatz zu bringen sind (nähere Erläuterungen siehe TOP 8 der Vorlage zum UA OPC am 24.02.2015):**

Pausenzeiten während der Rufbereitschaft\* 85.746 €

Mehrvergütung statt Optout-Regelung\*\* 18.000 €

**Personalkosten, die aufgrund von anhängigen Klageverfahren bereits im Haushalt berücksichtigt wurden:**

Mehrarbeit Feuerwehr (8 Klagen)\* 164.180 €

Beförderungsansprüche (2 Klagen) 24.000 €

\* Anmerkung zur Mehrarbeit Feuerwehr

Falls es zu einer Vergleichslösung kommt, könnte sich die Forderung der Kläger nach derzeitigem Stand der Verhandlungen auf 40% und somit auf 65.700 € reduzieren.

## **2. 6 Abschlagsfreie Rente ab 45 Beitragsjahren**

Die von der Bundesregierung beschlossenen Gesetzesänderungen zur abschlagsfreien Rente ab 45 Beitragsjahren können möglicherweise kurzfristig zum vorzeitigem Ausscheiden einiger Beschäftigten führen. Eine seriöse Einschätzung, wie viele Mitarbeiter/innen von dieser Möglichkeit Gebrauch machen können bzw. werden, ist weder möglich noch zuverlässig.

In Anlehnung an das Rentenrecht entfällt bei langen Dienstzeiten der Versorgungsabschlag als Ausgleich für die Anhebung der Altersgrenze bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand auf Antrag ab dem 65. Lebensjahr und berücksichtigungsfähigen Zeiten von 45 Jahren. Es zeichnet sich ab, dass Beamte von dieser Möglichkeit Gebrauch machen werden.

## **2. 7 Personalwirtschaftliche Maßnahmen**

### **2.7.1 Zuständigkeiten**

Entscheidungen, die das beamtenrechtliche Grundverhältnis oder das Arbeitsverhältnis eines Bediensteten zur Stadt Haan verändern, werden für Bedienstete in Führungsfunktionen (bei der Stadt Haan sind dies die Amtsleiter/innen) durch den Rat der Stadt Haan im Einvernehmen mit dem

Bürgermeister (vgl. § 8 Hauptsatzung der Stadt Haan i. V. m. § 73 Abs. 3 GO NRW) getroffen.

Für alle anderen Bediensteten trifft der Bürgermeister die dienstrechtlichen und arbeitsrechtlichen Entscheidungen. Dabei ist der Stellenplan einzuhalten; Abweichungen sind nur zulässig, soweit sie aufgrund des Besoldungs- oder Tarifrechts zwingend erforderlich sind.

### **2.7.2 Beförderungssperre**

Die bis einschließlich 2011 geltende Beförderungssperre wurde 2012 aufgehoben und würde nur im Falle eines nicht genehmigten Haushaltssicherungskonzeptes wieder gelten.

### **2.7.3 Wiederbesetzungssperre**

Die Wiederbesetzungssperre hat weiterhin Bestand.

Die seit Beginn des Nothaushaltes (01.07.2010) weggefallenen Stellen und die in den Folgejahren bis 2019 freiwerdenden Stellen (mögliches vorzeitiges Ausscheiden kann hier nicht berücksichtigt werden) und das weitere Vorgehen in Bezug auf diese Stellen sind aus der Anlage 4 ersichtlich.

### **2.7.4 Nachwuchsförderung**

Bei der Stadt Haan werden bis 2019 nach derzeitigem Stand mindestens 16 Mitarbeiter/innen das Renten- bzw. Pensionsalter erreichen. Es soll versucht werden, einen Teil dieser Stellen durch qualifizierten Nachwuchs aus dem eigenen Hause zu besetzen und dabei Einsparpotenziale durch niedrige Erfahrungsstufen innerhalb der Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen zu nutzen. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, wird die Stadt Haan weiterhin ihre Verantwortung für die Ausbildung von Jugendlichen wahrnehmen. Hierdurch kann dem zu erwartenden Fachkräftemangel entgegengewirkt werden (siehe auch 2.1).

In diesem Jahr soll ein/e Auszubildende/r zur/zum Verwaltungsfachangestellten eingestellt werden, entsprechende Mittel sind im Haushalt veranschlagt. Eine geeignete Bewerberin ist bereits ausgewählt.

Im Rahmen dieses Auswahlverfahrens hat sich eine weitere Kandidatin beworben, die ebenfalls geeignet scheint. Aus sozialen Erwägungen heraus stellt sich die Frage, ob man ihr ggf. einen Teilzeitausbildungsplatz anbieten kann. Hierzu erfolgt eine separate Vorlage für den UA OPC, weil derzeit keine Mittel im Haushalt (12.000 € für 2015) für diese zusätzliche Ausbildungsstelle eingestellt sind.

### **2.7.5 Organisatorische Maßnahmen**

Die Organisationsstruktur der Verwaltung wird im Hinblick auf eine Verschlankung weiterhin ständig überprüft. Die im AK Personal- und Organisationsentwicklung geführte und im Unterausschuss Personal, Organisation und Controlling begonnene Diskussion ist fortzusetzen. Die Ergebnisse sind - soweit nicht bereits geschehen - in die zukünftige Personalplanung (siehe Anlage 4) zu übernehmen. Ziel ist es, die Zahl der Ämter (Fachbereiche) in den nächsten Jahren auf insgesamt sieben zu verringern. Aktuell sollen die Ämter 10 und 23 zusammengeführt werden.

## 2.8 Bildung und Teilhabe

Für die Fortführung der Schulsozialarbeit können nach einem neu auferlegten Förderprogramm des Landes NRW befristet für die Jahre 2015 bis 2017 Landesmittel beantragt werden. Antragsteller sind die kreisfreien Gemeinden und Kreise. Letztere können die Mittel nach Abschluss vertraglicher Regelungen an die kreisangehörigen Gemeinden weiter leiten. Hierzu finden in Kürze die notwendigen Abstimmungen mit dem Kreis Mettmann statt. Nach bisherigen Erkenntnissen kann die Stadt Haan mit einer jährlichen Refinanzierung der Personalkosten in Höhe von 84.931,29 € rechnen. Hierbei ist vorgesehen, den bisherigen Stellenumfang von 1,89 Stellen beizubehalten. Im vergangenen Jahr haben uns 1,89 Kräfte rund 113.500 €/Jahr gekostet.

## 2.9 Entwicklung der Anzahl der Stellen

Jahr	Anzahl der Stellen			Abweichung zum Vorjahr v. H.
	Beamte	Tariflich Beschäftigte	Insgesamt	
1995	62	232	294	
2000	66	219	285	
2005	65	213	278	
2006	68	209	277	-0,3
2007	68	212	280	1,0
2008	69	210	279	- 0,3
2009*	69	198,2	267,2	
2010	71	191,3	262,3	-1,8
2011	72	192,5	264,5	1,0
2012	71,3	190,8	262,1	-1,0
2013	70,4	191,4	261,8	-0,3
2014	72,4	193,6	266	+ 4,2
2015	71,9	198,8	270,7	+ 4,7 **

\* Mit Einführung des NKF im Jahre 2009 erfolgte die Umstellung auf eine Vollzeitverrechnung. Dadurch ergibt sich eine Verringerung der Stellen.

\*\* ohne die Stellenanteile, die aufgrund eines bisher fehlenden Ratsbeschlusses noch nicht im Stellenplanentwurf berücksichtigt wurden (siehe TOP 8 der Tischvorlage zum UA OPC am 24.02.2015, nichtöffentlicher Teil)

## 2.10 Umfang des Stellenplans

Der Stellenplan (Anlage 1) umfasst in dieser Reihenfolge:

- Stellenplan Teil A: Beamtinnen/Beamte
- Stellenübersicht Teil A: Aufteilung nach der Gliederung  
-Beamtinnen/Beamte-
- Stellenplan Teil B: Tariflich Beschäftigte
- Stellenübersicht Teil B: Aufteilung nach der Gliederung  
-Tariflich Beschäftigte-
- Stellenübersicht Teil C: Dienstkräfte in der Ausbildungszeit

## 3. Tarif-/Besoldungsrechtliche finanzielle Veränderungen/Auswirkungen in 2015

- Für die Tariflich Beschäftigten gibt es im Jahr 2015 eine Erhöhung von 2,4% ab 01.03.2015.
- Für 2015 ist eine Besoldungserhöhung von 3% ab 01.01.2015 für die Beamten eingeplant.

Nachrichtlich: Stufenweise Erhöhung der leistungsorientierten Bezahlung von 1% der Monatsentgelte auf 1,25% in 2010, 1,5% in 2011, 1,75% in 2012 und 2% in 2013. Eine weitere Erhöhung des Leistungsentgelts für die kommenden Jahre wird ggf. im Rahmen der anstehenden Tarifverhandlungen vereinbart. Durch die Auszahlung der Leistungsentgelte im April des jeweiligen Folgejahres wirkt sich die Erhöhung immer erst im Folgejahr aus.

## 4. Personalhaushalt

### 4.1 Allgemeines

Die Personalausgaben umfassen die Besoldungen der Beamtinnen/Beamten und Entgelte der Tariflich Beschäftigten sowie die Abgaben und Umlagen.

Es sind ab 2009 durch die Einführung des NKF Mittel für die Rückstellungsbildung (Pensionen, Altersteilzeit usw.) einzuplanen. Es handelt sich für 2015 um einen Betrag von 1,705 Mio. €. Diese Aufwendungen bilden

die voraussichtlichen zukünftigen Finanzbedarfe. Durch diese Darstellung wird der Ressourcenverbrauch transparenter.

Die Darstellung der Personalkostenentwicklung wurde ab dem Jahre 2009 entsprechend anders strukturiert (siehe Ziff. 4.3).

#### 4.2 Strukturdaten (ohne Rückstellungen)

Der für das Haushaltsjahr 2015 vorgelegte Haushalt veranschlagt 16,985 Mio. €. Dies ist eine Erhöhung um 0,714 Mio. € gegenüber dem Ansatz 2014 in Höhe von 16,271 Mio. €. Dabei muss darauf hingewiesen werden, dass das voraussichtliche IST im Jahre 2014 den Ansatz von 2014 um 0,212 Mio. € übersteigt.

Die Veränderungen setzen sich wie folgt zusammen:

- Tariferhöhung bei den Tarifl. Beschäftigten (3%) ab 1.3.	rd. 0,100 Mio. €
- Besoldungserhöhung bei den Beamtinnen/Beamten (3%)	rd. 0,047 Mio. €
- Beiträge zur Versorgungskasse	rd. 0,030 Mio. €
- Dienstalterssteigerungen/Höhergruppierungen	rd. 0,040 Mio. €
- Personalkosten Freizeitphase Altersteilzeit	rd. 0,165 Mio. €
- Zusätzliche Stellen	rd. 0,200 Mio. €
- Zusätzliche Stellen/Überstunden Feuerwehr	<u>rd. 0,132 Mio. €</u>
<b>Gesamt:</b>	<b>rd. 0,714 Mio. €</b>

#### 4.4 Entwicklung der Personalkosten

Jahr	Haushaltsansatz in Mio. EUR		Rechnungs- ergebnis in Mio. EUR	Abweichung des Rechnungs- ergebnisses zu dem des Vorjahres in %
1995	11,35		11,14	
2000	11,71		11,71	
2005	12,25		12,36	
2006	13,08		13,01	5,2
2007	13,13		12,99	-0,2
2008	13,84		13,56	4,3
	ohne Rückstellungen	mit Rückstellungen		
2009	14,254	15,239	13,87**	2,3

2010	14,422	15,695	14,19**	2,3
2011	14,360	15,399	14,23**	0,2
2012	14,842	15,912		4,3*
2013	15,345	16.855		
2014	16,321	17,801		
2015	16,984	18,631		
2016	17,229	18,876		
2017	17,663	19,339		
2018	17,882	19,562		

\*) Steigerung des Haushaltsansatzes gegenüber dem Rechnungsergebnis des Vorjahres

\*\*\*) ohne Rückstellungen

## 5. Stellenwertigkeiten, Stellenbewertungen

Die Stellen der **Beamtinnen/Beamten** sind aufgrund der beamtenrechtlichen Vorschriften sachgerecht zu bewerten. Die sachgerechte Stellenbewertung erfolgt hier nach dem jeweils aktuellen Stellenbewertungsgutachten der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsvereinfachung (KGSt). Bei verschiedenen Bewertungskriterien werden Punktwerte ermittelt, die Addition erbringt die Zuordnung zu einer Besoldungsgruppe.

In den Jahren 1988, 1993, 1998 und 2006 wurden sämtliche Stellen der Beamtinnen/Beamten bewertet.

Zu den Eingruppierungen der **Tariflich Beschäftigten** siehe Ziff. 2.2.

Die Ergebnisse der im Jahre 2014 auf Grund von Anträgen durchgeführten Stellenbewertungen sind, soweit sich Veränderungen ergeben haben, in den Stellenplanentwurf 2015 eingeflossen.

Die Bewertung der Stellen der Beamtinnen/Beamten und der Tariflich Beschäftigten wird hier seit Mitte der 80er Jahre durch die Stellenbewertungskommission (als Empfehlung für den Verwaltungsvorstand) vorgenommen.

## 6. Weiteres Verfahren

Die "Einbringung" des Stellenplans als Anlage zum Haushaltsplan erfolgt in der Sitzung des Rates am 17.03.2015.

Es folgt die Beratung im Unterausschuss Personal, Organisation und Controlling 15.04.2015.

Entsprechend den Terminen für die Beratung bzw. Beschlussfassung über die Haushaltssatzung sowie den Haushalts- und Finanzplan (HFA am 21.04. und Rat am 05.05.2015) kann dann jeweils grundsätzlich in öffentlicher (bei Bedarf

ergänzend in nichtöffentlicher) Sitzung die weitere Beratung bzw. Beschlussfassung erfolgen.

Personalrat und Gleichstellungsbeauftragte wurde der vorliegende Entwurf zugeleitet. Soweit noch Stellungnahmen erfolgen, werden diese umgehend nachgereicht.

## 7. Anlagen

**Die Anlagen 1 – 4 sowie ggf. die Stellungnahme(n) des Personalrats / der Gleichstellungsbeauftragten sind nur für die nichtöffentliche Beratung bestimmt.**

- |               |    |  |
|---------------|----|--|
| <b>Anlage</b> | 1. | Stellenplan 2015   |
|               | 2. | Stellenverteilung auf die einzelnen Produkte                                 |
|               | 3. | Erläuterungen zu den Veränderungen gegenüber dem Vorjahr                     |
|               | 4. | Weggefallene bzw. freiwerdende Stellen von Beginn des HSK bis zum 31.12.2019 |

### **Anlagen:**

- Anlage 1.1: Stellenübersicht Beamte nach Produkt
- Anlage 1.2: Stellenplan tarifl. Beschäftigte
- Anlage 1.3: Stellenübersicht Tariflich Beschäftigte nach Produkt
- Anlage 1.4: Stellenplan S Beschäftigte
- Anlage 1.5: Stellenübersicht Teil C
- Anlage 1: Stellenplan Beamte
- Anlage 2: Stellenverteilung auf Produkte
- Anlage 3: Erläuterungen
- Anlage 4: Weggefallene Stellen